

ARTICULOS

PAUL BECKERMAN **Inflación y Retroalimentación Inflacionaria.**

HIEP CAO **Un Modelo para la Planificación del Sector Externo en el Perú.**

ADOLFO FIGUEROA **La Economía Campesina y su Integración al Mercado: El Caso de la Sierra Sur del Perú.**

IVAN VALENZUELA **Impacto de los Sindicatos en la Determinación de los Salarios en el Perú: El Caso de la Industria Manufacturera, 1963 - 1973.**

RESEÑAS

JANINA LEON **Migraciones Internas en el Perú: Aproximación Crítica y Bibliografía de Héctor Martínez.**

NERIDE SOTOMARINO **Natural Resource Economics. Issues, Analysis and Policy de Charlie W. Howe.**

**NOTAS SOBRE EL
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

Impacto de los Sindicatos en la Determinación de los Salarios en el Perú: El Caso de la Industria Manufacturera, 1963 - 1973.

IVAN VALENZUELA

I. INTRODUCCION

El reparto extremadamente desigual de los ingresos y de la riqueza es uno de los rasgos más distintivos del subdesarrollo. La percepción de que el problema no se supera automáticamente, los peligros cada vez más presentes de convulsiones político sociales, y la cada vez mayor factibilidad técnica para superar los problemas de miseria y desigualdad, han estimulado en este último tiempo la preocupación académica e institucional por el tema, reflejada en la proliferación de estudios, informes y recomendaciones.

La distribución primaria del ingreso, tal como fluye del aparato productivo, está a la base de la distribución personal. Ciertamente, entre ambas puede operar cierto grado de autonomía, (rol del Estado y políticas redistributivas) pero en economías de mercado, y sobre todo subdesarrolladas, el condicionamiento parece ser muy directo. En esta perspectiva asume vital importancia el estudio y análisis del nivel y de las diferencias salariales, así como de sus principales condicionantes, para ver de qué manera y a través de qué mecanismos el sistema reproduce o modifica el perfil distributivo de la sociedad.

El sindicato, y en general la organización laboral, son comúnmente señalados como factores que inciden en los salarios y es por eso que nuestro objetivo en el presente estudio apunta a determinar justamente los efectos que provocan en la estructura salarial.

El impacto de los sindicatos podemos analizarlo en tres niveles:

a) Sobre la *distribución funcional del ingreso*: si suponemos la existencia de un solo tipo de trabajo homogéneo, la acción sindical tendería a afectar la magnitud del excedente que va a manos del capital.

* El autor es egresado del programa de Magister en Economía de la Universidad Católica de Lima

b) Sobre la *estructura salarial*: la existencia de una gama de oficios distintos nos plantea el problema de la jerarquización salarial. El sindicato puede afectar la distancia relativa entre salarios de cada ocupación, sobre todo en economías donde la actividad sindical se define a partir de los gremios u oficios.

c) Sobre la *segmentación del mercado laboral*: junto con la retribución diferenciada a los distintos tipos de oficios, se presenta el problema que para un mismo trabajo existe diferente remuneración, la que no se atribuye tanto a las características personales del obrero, sino a las características generales de la empresa, entre las cuales debe incluirse el grado de organización de los trabajadores.

Nuestro estudio estará referido fundamentalmente a la segmentación del mercado laboral. Descartamos el análisis del impacto en la estructura salarial por considerarla menos relevante, dadas las características del sindicalismo en Perú, que descansa básicamente en la empresa y no en gremios u oficios. De igual manera, aunque por motivos muy distintos, concedemos menor atención a los posibles efectos del sindicato en la distribución funcional del ingreso, lo que constituye una seria limitación del presente trabajo.

Una de nuestra hipótesis es que la generalización del sindicalismo en una economía, provoca cambios en los niveles generales de sueldos y salarios, siendo menos importante su incidencia en las diferenciales de salarios entre sindicalizados y no sindicalizados. Limitaciones en la información disponible no nos permiten avanzar en la verificación de estas hipótesis, por lo que únicamente intentaremos mostrar algunas evidencias gruesas al respecto.

En la primera parte del trabajo se hace un breve resumen de las principales cuestiones teóricas involucradas, considerando en particular los enfoques neoclásico y marxista. Luego se hace una revisión de algunos estudios empíricos, correspondientes en su gran mayoría a casos de países desarrollados. La segunda parte examina la relación existente entre sindicatos y salarios, tal como se daría en una economía subdesarrollada. El trabajo concluye con la medición del impacto sindical. Esto se realiza en dos niveles: medición indirecta a través del comportamiento de los salarios y productividad entre los años 1963-73. Para la segunda medición contamos con datos más precisos, lo que nos permite estimar de manera más directa el peso del sindicato, a través de un análisis cross-section para el año 1974. El primer tipo de medición indica que el crecimiento de los salarios ha sido sustancialmente mayor que el de la productividad. La fuerte actividad sindical desplegada en el período justificaría considerarla como uno de los elementos que estarían en la base de tal resultado. Esta apreciación se refuerza cuando desagregamos a nivel de rama industrial.

Con respecto al análisis *cross-section*, se tendría un impacto mas bien

reducido. El análisis de regresión muestra que el sindicato incidiría solo en 4.290/o del total del salario. Más allá de la calidad de los datos, hay razones de peso que tienden a sesgar los resultados que arroja este tipo de medición. Están en primer lugar las características del año o período en que se realiza el estudio. La pronunciada heterogeneidad de la estructura productiva constituye otro problema. Así, por ejemplo, una empresa sin sindicato puede pagar salarios mucho más altos, por tener tecnología más moderna que otra empresa con sindicato muy combativo, pero de baja productividad. Al regresionar salarios con sindicatos, esta última variable aparecerá como no relevante. Pero quizás el factor más importante que hace que el sindicato aparezca como poco importante es el llamado "efecto de demostración". A medida que la sindicalización se va extendiendo en una sociedad, los logros por él alcanzados tienden a afectar al conjunto de los trabajadores, estén o no sindicalizados.

La principal conclusión que se puede desprender del presente trabajo apunta justamente a señalar las limitaciones de este tipo de estudios. La teoría y el instrumental diseñado en países desarrollados son de escasa utilidad para el estudio de nuestra realidad. Normalmente la aplicación de ese instrumental requiere de la colección de una gran cantidad de datos, susceptibles de ser agrupados y comparados según distintas discriminantes, debiendo cumplirse para cada una de estas agrupaciones el requisito de un número mínimo de observaciones, que posibiliten la determinación de ciertas "leyes" de comportamiento. Pero nuestra realidad es bastante más pedestre de lo que exige "la teoría". No existe el número suficiente de observaciones y las curvas no son todo lo continuas que quisiéramos. Los mercados recién están en formación y la influencia de factores institucionales es muy fuerte, no existiendo una idea muy clara acerca de qué sería una situación de "equilibrio". Esto exige la aplicación de nuevos enfoques y metodologías, que necesariamente han de ser menos elegantes que las ortodoxas, pero absolutamente más relevantes.

II. EFECTOS DEL SINDICATO SOBRE LOS SALARIOS. ALGUNOS ASPECTOS TEORICOS Y DE MEDICION.

1. *Teoría neoclásica*

El salario, como el precio de cualquier otro bien, se determina por la oferta y la demanda. El sindicato, en tanto agente monopolizador, puede eventualmente mejorar el precio de oferta, pero a condición de disminuir el empleo. Dependiendo de la rigidez en la demanda, la influencia del sindicato puede ser muy importante en el corto plazo, pero irá disminuyendo a medida que el

sistema reacciona frente a cambios en los precios relativos. En el caso hipotético de que toda la mano de obra estuviese sindicalizada y negociara conjuntamente los salarios, no cabría la posibilidad de traspasar los costos mediante el pago de peores remuneraciones o desempleo a otros trabajadores. En este caso estaríamos frente a una reducción en las ganancias empresariales, lo que repercutiría en menor inversión, afectándose el ritmo de crecimiento futuro.

Los menores niveles de empleo (a corto o mediano plazo), han de traducirse tarde o temprano en una reducción salarial, con lo cual el sistema vuelve a su equilibrio.

La sindicalización de una industria no lleva al reemplazo de fuerzas económicas por fuerzas políticas en la fijación de salarios; más bien las fuerzas económicas se infiltran a través de los grupos políticos, los cuales pueden retardar su velocidad o reencauzarla, pero no invertir su corriente¹.

Para J. Hicks la influencia del sindicato es "parcial y limitada, confinada a anticipar hasta cierto punto los beneficios que deberán aumentar a través de la competencia cuando la marcha de los negocios es favorable y retrasando en algo las pérdidas... en períodos de depresión"².

La incapacidad para incrementar en forma permanente el nivel general de salarios³, hace que el impacto más importante del sindicato sea el de afectar las diferencias relativas de salarios entre distintos grupos.

Como se señala A. Rees:

Las predicciones de la teoría económica acerca del impacto del sindicato sobre los salarios relativos se basan en la elasticidad de la demanda de mano de obra sindicalizada... Cuánto más inelástica sea ésta, tanto menor será el efecto de un aumento dado de salario sobre el empleo y en consecuencia, tanto más marcada la influencia probable de un sindicato sobre los salarios relativos⁴.

La consideración de todos estos elementos lleva a resumir el efecto de los sindicatos como influyendo únicamente la distribución de ingresos entre trabajadores y no el nivel general de salarios.

-
1. A. Rees "Wage Determination in the Steel Industry" *American Economic Review*, June (1951) p. 85
 2. J. Hicks, *Teoría de los Salarios*, Barcelona, Labor S.A. (1973), p. 39.
 3. "El efecto más verosímil de la sindicalización sobre la distribución del ingreso consiste en redistribuirlo entre los trabajadores", A. Rees, *Función de los sindicatos en la economía* Ed. Marymar, Bs. As. 1969, p. 121.
 4. A. Rees, *Op. Cit.*, p. 92.

2. Teoría marxista

La proporción entre el trabajo retenido por el obrero (salario) y el extraído por el capitalista (plusvalía) tiene márgenes más o menos amplios de indeterminación, no estando sujeto a consideraciones técnicas, dependiendo más bien de la fuerza respectiva de los distintos agentes sociales⁵. Esta recurrencia a factores "extraeconómicos", tanto para explicar el salario, como la duración de la jornada de trabajo (que no es sino otra forma de entender el salario) es precisada por Marx:

...aparte de muy elásticos límites, la naturaleza misma del intercambio de mercancías no impone limitaciones a la jornada de trabajo ni al trabajo excedente. El capitalista defiende su derecho... cuando trata de prolongar esa jornada tanto como resulta posible... el trabajador defiende su derecho ... cuando quiere limitar la jornada de trabajo ... entre dos derechos iguales ¿quién decide? la fuerza. He ahí por qué la regimentación de la jornada de trabajo se presenta en la historia de la producción capitalista como una lucha secular por la limitación de dicha jornada⁶.

La necesidad de entender el salario como una relación social y no como resultado de una relación abstracta entre oferta y demanda, es esencial a la visión marxista. El sindicato, por ser un instrumento del conjunto de la clase trabajadora en su lucha contra el capital, se define en el ámbito salarial por su intento de elevar el nivel general de salarios y sueldos en época de expansión del sistema, y por impedir los efectos del ejército industrial de reserva en épocas de recesión.

En este sentido, el accionar del sindicato no afectaría necesariamente la estructura de salarios (redistribución entre trabajadores) sino más bien su nivel general (redistribución capital-trabajo).

Otra forma de aproximarse al problema de la influencia sindical es a través del enfoque de regulación o institucional, como comúnmente se le llama⁷. Su desarrollo ha sido paralelo al proceso de complejización y monopolización creciente en las sociedades modernas, debiendo destacarse un elemento importante como es la separación entre el nivel del producto del período y el gasto

5. "... hay dos límites a las variaciones de salarios: un límite superior dado por tasa de incremento de los salarios, los que siguiendo las ganancias en productividad horaria, tirarán la tasa de ganancia hacia abajo del mínimo aceptable por las empresas; y un límite inferior dado por los cambios en el costo de vida". P.S. Labini *Trade Unions, Inflation and Productivity*, Saxon House/Lexington Books (1972), p. 18.

6. C. Marx, *El Capital* Libro I, Ed. Cartago (1973), p. 236.

7. Al respecto ver Boyer, "Wage Formation in Historical Perspective: The French Experience" *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 3 (2), June 1979.

respectivo. El desarrollo alcanzado por el sindicalismo y las diversas expresiones democráticas, asociadas a un Estado cada vez más intervencionista, expresan el nivel alcanzado por los sectores asalariados en su búsqueda de seguridad. En esta formulación la etapa actual se caracterizaría como de "regulación monopólica", en la cual "los mecanismos económicos en cada mercado derivan de instituciones o estructuras autónomas y no pueden ser reducidas a un mecanismo basado sólo en la operación de la oferta y la demanda"⁸.

3. Estudios empíricos

La gran mayoría de las mediciones se inscriben dentro de la corriente neoclásica. Este enfoque postula que el impacto más importante del sindicato sería el de afectar la distribución del ingreso entre los trabajadores. Coherente con ésto, la medición consiste en comparar salarios entre sectores laborales que se asemejan en todo salvo en la sindicalización. Esta comparación puede hacerse a través de estudios de corte transversal y en series de tiempo. En este último caso se puede comparar la evolución salarial para dos grupos de trabajadores, como también el comportamiento del salario para un mismo grupo antes y después de sindicalizarse. En general, la variable sindical aparece significativa en todos los estudios en un rango que oscila entre el 150/o y el 300/o⁹.

El efecto del sindicato sobre los salarios ha intentado ser rebatido desde muchos puntos de vista¹⁰.

Otro tipo de estudios más ligados a la hipótesis institucional tiende a demostrar la fuerza de la organización sindical a través de la relación entre salarios, inflación y desempleo. La inflación y el desempleo constituirían

8. R. Boyer, *Op. Cit.*

9. Ver al respecto H.G. Lewis, *Unionism and Relative Wages in the U.S.*, U. of Chicago Press (1963). H. P. Brown, *The Inequality of Pay*, University of California Press (1977). S. Rosen, "Trade Union Power, Threat Effects on the Extent of Organization" *The Review of Economic Studies* (1969).

10. Friedman, en un estudio realizado en EE.UU., encuentra que los salarios más altos de los sindicalizados provienen de un menor salario de los no sindicalizados. G. Johnson y Miezowski "The Effects of Unionization on the Distribution of Income: A General Equilibrium Approach", en *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXIV, No 4, Nov., con un modelo de equilibrio general aplicado al período 1953-1959, para EE.UU. concluye que el mayor desempleo de los no sindicalizados provocado por el alza salarial de los sindicalizados, disminuirá los ingresos de los primeros, o sea, que los beneficios obtenidos por los trabajadores sindicalizados no son a expensas del capital. Otro tipo de cuestionamiento se refiere a que las estimaciones son sesgadas, ya que lo que se atribuye al sindicato representa en verdad la influencia de otras características de la empresa o rama, como grado de concentración, tamaño, estructura del mercado, ganancias, etc. Este problema surge por la dificultad práctica de separar el peso de la variable sindicato.

Otra vertiente que cuestiona el impacto sindical es la que surge al amparo de la teoría del capital humano, J. Mincer, "Investment in Human Capital and Personal Income Distributions", en *Journal of Political Economy*, 1958. Centralmente se postula que las diferenciales de salarios corresponden a distintos niveles de calificación. El supues-

factores de los que se valen los capitalistas para provocar disminución en los salarios reales. Estas investigaciones constatan que la estrecha vinculación -inversa- que opera por largo tiempo entre salarios y desempleo se rompe a partir de la Primera Guerra Mundial.

El costo de vida aparece como una variable explicativa importante de la evolución a corto plazo de los salarios y este fenómeno es atribuido por P.S. Labini a la aparición y fortalecimiento del movimiento sindical¹¹. Es así, como la ecuación salarial que considera las tres variables: desempleo, costo de vida y sindicalización queda casi completamente determinada¹².

S. Bruno analizando el caso de Italia, encuentra que el sindicalismo ha jugado un rol importante tanto en la elevación de los salarios en los períodos de auge (hasta 1963) como en la posterior defensa de esos altos niveles a pesar de la disminución en el ritmo de actividad económica¹³. R. Boyer, para Francia, detecta la existencia del mismo fenómeno, es decir, defensa de los niveles salariales a pesar de la amplitud de la desocupación¹⁴. Ambas situaciones tenderían a confirmar las llamadas "hipótesis de regulación", en el sentido de que la institucionalización creciente en todos los niveles de la economía provoca una severa restricción a la concurrencia. Los precios evolucionan de manera independiente a las fluctuaciones de la oferta y la demanda. En este marco de precios administrados, opera una gran rigidez a la baja en salarios, los que también evolucionan disociados del nivel de actividad económica. Los capitalis-

to es que la mano de obra sindicalizada y que trabaja en empresas con un grado mayor de control sobre el mercado, es más calificado que la no sindicalizada. Las reivindicaciones de salarios más altos planteadas por los sindicatos, se corresponden con una mayor demanda por trabajo calificado, J. Pettengill, "Labour Union and the Wage Structure: A General Equilibrium Approach", en *The Review of Economic Studies*, October, 1979, George Johnson and K.C. Youmaus, "Union Relative Wage Effects by Age and Education", en *Ind. and Labor Relations Review*, Vol. 24 (2), Jan. 1971; F. Jenney y H.P. Weber, "Concentration, Syndicalisation et Remuneration Salariale dans l'industrie manufacturière française", *Revue Economique*, Julio 1975. Esta corriente se orienta cada vez mas a demostrar la hipótesis competitiva a través de métodos directos, camino posibilitado por la mayor existencia de datos a un nivel cada vez más desagregado. Mulvey y J.M. Abowd, "Estimating the Union/non Union Wage Differential: A Statistical Issue", en *Económica*, Feb., 1980, postulan que la mayoría de las estimaciones del efecto sindical, basados en agregados y promedios sobreestiman éste en más del 50%. Su conclusión, analizando el caso de EE.UU. y recurriendo a microdatos, es que este efecto llega solamente al 12%.

11. P.S. Labini, *Op. Cit.*
12. G.C. Penny (1966) citado por Branson y Litvack, *Macroeconomía*, Harla, 1979, utiliza la misma variable para explicar la función de cambio de los salarios. Se diferencia de Labini en que toma la tasa de utilidad neta, como proxy de actividad sindical.
13. S. Bruno "The Industrial Reserve Army Segmentation and the Italian Labor Market" *Cambridge Journal of Economics* June 1979.
14. R. Boyer, *Op. Cit.*

tas enfrentan una dificultad creciente para transferir los costos de la retracción económica al sector asalariado¹⁵.

III. SINDICATOS Y SALARIOS EN ECONOMIAS HETEROGENEAS

Supongamos una economía caracterizada por un alto grado de heterogeneidad tecnológica en su estructura productiva y donde existen tres tipos de empresas, I, II y III con productividad descendente. Los salarios observan una relación similar a la de la productividad. Dada esta situación, los sindicatos deciden coordinar y negociar conjuntamente en toda la rama. Se fija un salario w_{II} , mayor que w_{III} pero menor que w_I . Este fenómeno ocasiona mayores ganancias para la empresa tipo I e implica que la tipo III salga del mercado formal (sindicalizado). Se produce entonces una tendencia a homogeneizar salarios a partir del mínimo negociado, que incluiría fundamentalmente a los trabajadores de las empresas I y II.

La negociación por rama provoca en un primer momento una bipolarización a partir de un nivel salarial dado (en torno a w_{II} en nuestro caso), creándose un salario homogéneo en las empresas de mayor productividad pero que puede presentar una gran diferencial en relación a las empresas marginales (menos productivas y no sindicalizadas). El nivel salarial w_{II} dependerá de la distancia relativa de w_I y w_{III} . Por un lado los sindicatos aspiran a que los salarios tiendan a w_I , pero al mismo tiempo deben tener presente la situación de las empresas marginales para no perder bases importantes de apoyo (por quiebre de empresas)¹⁶.

En la medida que la heterogeneidad es un proceso dinámico, y que los sectores más expansivos son justamente los de punta, la bipolarización y homogenización es un mecanismo cada vez más difícil de realizar bajo negociación laboral común. La distancia relativa de salarios tiende a crecer y el empleo de los sectores tecnológicamente más atrasados tiende a incrementarse (o a disminuir menos que su participación en el producto). Frente a esta situación, la exigencia de mantener bases sindicales está acompañada de una mayor distancia entre w_I y w_{II} , lo que desestimula a los trabajadores de las empresas tipo I a participar de actividades conjuntas con el resto. Los empresarios de la

-
15. La protección del asalariado frente a la incertidumbre del futuro, rompe el equilibrio y funcionamiento del sistema. Al respecto ver J. Hicks, *Op. Cit.*
16. En Brasil por ejemplo, el sindicato de los metalúrgicos agrupa a todos los trabajadores de las ramas metalmeccánicas. Para R.P. Souza, "Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano, las Disparidades de Salarios en Economías Subdesarrolladas". Mimeo PREALC, Octubre, 1977; esta característica "... hace que los aumentos de salarios negociados por sindicatos en las ramas más dinámicas deban ser nivelados "por abajo" para tener en cuenta las posibilidades de los grupos de industrias menos productivas dentro de esa rama". p. 25

empresa tipo I se encuentran con beneficios mayores que los esperados, diferencia que proviene de un menor salario (o una menor tasa de crecimiento) por fijarse éste a un nivel inferior a w_1 en toda la rama. La contrapartida la tienen las empresas de menor productividad, en que los empresarios ven reducidas sus utilidades (las que incluso pueden llegar a ser negativas).

En países subdesarrollados, la acción centralizada del movimiento sindical se ve muy limitada por la pequeñez relativa del sector asalariado y la diversidad tecnológica que atraviesa toda la economía, por la abundancia de empresas pequeñas, y por la no homogeneidad de la fuerza de trabajo. La acción obrera se fragmenta en un accionar del sector moderno, organizado, que presiona por defender y aumentar sus niveles salariales, y en la conducta del resto de trabajadores, con débiles nexos salariales.

El sindicato de las empresas tipo I, modernas y de alta productividad, a la hora de negociar constata que su éxito en la lucha contra el capital ha de traducirse inexorablemente en una ampliación de las diferencias salariales con otras empresas. Toda gestión por uniformar salarios dentro de un rango "normal" (el que necesariamente ha de acercarse más al límite inferior) significará mayores ganancias para las empresas tipo I. El esfuerzo del sindicato por captar parte de la mayor productividad de estas empresas está ligado entonces a evitar que los empresarios utilicen como referencia los salarios pagados por las empresas menos productivas. En este sentido, la lucha por un mayor salario introduce elementos objetivos que profundizan la división de los sectores laborales. O sea, además de la heterogeneidad que surge del propio funcionamiento de la economía¹⁷, la acción reivindicativa de los trabajadores tendería a reforzarla. Un elemento adicional a considerar en este proceso es el comportamiento segmentador de las mismas empresas. Características técnicas de su proceso de producción pueden aconsejarla a conformar mercados internos de trabajo que eviten la rotación de mano de obra.

La diferenciación salarial en todo caso afecta de manera distinta de acuerdo al tipo de calificación. Mientras menor sea, cabe esperar un mayor peso de las condiciones externas a la empresa. La remuneración del personal más calificado, por el contrario, pareciera responder más a características internas. Pero en empresas grandes, y suponiendo una "mezcla" más calificada de trabajadores, cabría esperar que el efecto del sindicato se tradujera en una reducción de las diferencias entre distintos tipos de trabajo, lo que significaría de otra parte ampliar la brecha entre trabajadores menos calificados de estas empresas en

17. Como señala R.P. Souza, *Op. Cit.* p. 33. "El patrón de acumulación con creciente participación de las grandes empresas en el producto y no tan creciente en la fuerza de trabajo, favorece un proceso de ampliación del abanico de remuneraciones".

relación a similares de empresas más pequeñas¹⁸. La remuneración a cada trabajador estará entonces ligada a la productividad de la empresa, antes que a la propia productividad.

La segmentación aparece como un resultado buscado tanto por la empresa como en cierta medida también por los trabajadores. Pero lo importante es señalar que unos y otros parten de distintas motivaciones. Para los trabajadores, la segmentación deriva básicamente de reivindicaciones económicas, lo que supone un costo en términos de su unificación política. En el caso de las empresas, si bien existe una racionalidad económica para segmentar, lo fundamental aparece por el lado de impedir la unificación y globalización del movimiento sindical¹⁹.

Pero considerando que la influencia del movimiento sindical es más amplia que lo que corresponde a su ámbito directo, se puede relativizar en parte su acción segmentadora. Todos los trabajadores, incluyendo los no sindicalizados, incorporan en escala variable los logros alcanzados por determinados sectores que se reconocen como líderes²⁰. Este efecto tiende a ser importante sobre todo en épocas no recesivas. De hacerse efectivo este arrastre hacia arriba de los salarios, la acción sindical no se traduciría en segmentación, sino que mantendría las diferencias relativas de salarios, en un proceso de redistribución de ingresos.

Pero cuando el sindicalismo es débil, ya sea por razones objetivas (heterogeneidad tecnológica, desempleo estructural, etc.) o subjetivas (estilo y conducción del movimiento sindical) tiende a predominar un efecto inverso. Es el salario pagado por las empresas marginales (cercano al de subsistencia) el que se convierte en referente para la fijación del resto²¹.

En esta alternativa, la acción focalizada de algunos sindicatos en situación favorable, al disfrutar por ejemplo de condiciones de mercado ventajosas, no podrán ser seguidas por el resto de los trabajadores. Pero aún en este caso, los mayores salarios de un grupo de trabajadores no necesariamente han de traducirse en deterioro para otros. El ya aludido escaso peso en el costo total, las

18. H. Braverman, *Trabajo y Capital Monopolista*. México. Ed Nuestro Tiempo, 1975, y J. R. Crossley, "Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour Market in the U.K.", en *Wage Structure in Theory and Practice* de Hugh Jones, North Holland, 1966, cuestionan la validez de suponer relación directa entre tamaño y calificación. J.H. Buttari, "Manufacturing Wage Differentials in Venezuela and Uruguay", en *Ensayos ECIEL*, No 4, Agosto, 1977, señala que la especialización laboral mayor en las empresas más grandes, en general supone trabajos más simples.
19. Es práctica común de algunas empresas pagar más a los no sindicalizados. Igualmente y para evitar la sindicalización, otras empresas pagan a sus trabajadores más que lo que reciben similares empresas sindicalizadas. Incluso, algunos sindicatos han decretado huelgas para exigir pago igual a los no sindicalizados.
20. Este mecanismo parece tener mucha importancia y así es reconocido por las autoridades económicas, cuando incluso en contradicción con las empresas, se niegan a aceptar reajustes salariales más allá de un cierto límite, a pesar que las empresas están en condiciones de otorgarlos.
21. Un estudio de P. Souza para el caso de Brasil, tiende a confirmar esta hipótesis. Al respecto señala, "que un cambio en la política de salarios mínimos, tendría algún efecto sobre todos el sistema" *Op. Cit.* p. 34.

sustanciales diferencias en las tasas de ganancias y el hecho de que las técnicas utilizadas por las empresas modernas suponían en los países de origen una mayor carga salarial, avalan tal juicio²².

En resumen, los efectos netos del sindicato sobre la segmentación del mercado laboral, dependerán básicamente de su fuerza relativa. Mientras menor sea ésta, es más probable que su acción se traduzca en una profundización de la brecha salarial, sin efectos relevantes en la esfera distributiva.

1. SINDICALISMO INDUSTRIAL EN PERU. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS.

La temprana institucionalización del movimiento obrero se expresó a través de la gran influencia ejercida por el APRA desde la década de los veinte²³. La legislación social recogió gran parte de esta presión y es así como la determinación gubernamental del salario y de las condiciones de trabajo estaba estipulada en la Constitución del año 20. Pero evidentemente esta legislación se aplicaba muy poco y en la práctica, sólo favorecía a los sindicatos poderosos. Según Chaplin la proliferación de leyes se debía al esfuerzo de los respectivos gobiernos para contrarrestar el atractivo de los partidos más radicales. El costo quedaba en manos de los empresarios industriales, los cuales todavía no formaban parte de los sectores dominantes de la sociedad²⁴. Es así como las reivindicaciones laborales quedan restringidas a la área sindicalizada, no afectando al total de la rama ni mucho menos al conjunto de la clase obrera.

Esta atomización de la clase trabajadora se hace muy difícil de superar. El obrero, recién migrado del campo, incorporaba muchos elementos propios de relaciones pre-capitalistas como al paternalismo y el clientelismo, esta situación tendía a reproducirse porque el proceso productivo se concentraba en pequeñas empresas, no interrumpiéndose totalmente el vínculo personal entre el patrón y el obrero. La lucha sindical, en este contexto, presenta una doble característica. Por un lado, son muy aislados y por otro son muy radicales, pues su posible

22. Ver al respecto M. Kalecki. "Class Struggle and The Distribution of National Income" en *Kyklos*, Vol XXIC (1), 1971, y F. Stewart "The Employment Effects of Wage Changes in Poor Countries", en *Journal of Development Studies*, Vol. II (2), 1975.

23. Alianza Popular Revolucionaria Antiimperialista. Partido creado por Víctor Raúl Haya de la Torre que ha ocupado el centro de la vida política en los últimos 50 años. La Central de Trabajadores del Perú (CTP) orientada políticamente por el APRA, fue la única central sindical existente por más de 30 años.

24. D. Chaplin aventura la hipótesis de que esta legislación reconocía la influencia del sindicalismo norteamericano sobre la CTP, dado el propósito del primero de igualar costos laborales, como un factor de comercio y competencia internacional. "The Peruvian Industrial Force" Princeton U.S. Press (1967)

éxito depende fundamentalmente de su presión directa. Presión que, como ya vimos, no se orientaba tanto contra el empresario sino contra el Gobierno. Las luchas reivindicativas se convertían inmediatamente en políticas. No es de extrañar entonces el poco peso de la negociación directa entre obreros y empresas, como tampoco la inexistencia de un Código Laboral. Todo se resuelve por vía administrativa, no operando el principio de precedencia. Cada nuevo caso es único.

El alto grado de intervencionismo estatal en materia laboral, no iba acompañado de una centralización correspondiente en el movimiento sindical. Pues si bien existía la CTP, su dinámica expresaba a un sector del movimiento popular integrado al sistema político. De esta manera seguía primando la negociación a nivel de cada empresa, imposibilitándose todos los esfuerzos de determinados gremios por presentar pliegos conjuntos. En 1964 por ejemplo hubo una larga huelga --infructuosa-- de los metalúrgicos que reivindicaban petitorios a nivel de la Federación.

El hecho de que la negociación colectiva tenga lugar a nivel de empresa repercute sobre la diferenciación salarial; ya que se hace imposible que la gran mayoría de empresas (y sus trabajadores) conozcan los aumentos otorgados por convenios colectivos en otras empresas, de la misma rama, y con mayor razón si son de diferentes. La negociación colectiva se hace a nivel de federaciones únicamente en la rama textil, construcción civil, gran minería del centro, banca comercial y de fomento²⁵.

La estrecha coordinación entre poder sindical y acción centralizada queda de manifiesto al analizar el caso de la rama textil, uno de los gremios más poderosos. Ya hemos señalado que el sustento obrero del APRA y de la CTP lo representaba el proletariado textil. No es de extrañar entonces que sea en estarama donde por primera vez se instaure la negociación colectiva. En 1945, se constituye una comisión tripartita, con la participación de la Federación Textil, el Comité Textil (patronal), el Ministerio de Trabajo. Uno de los puntos centrales del acuerdo consistía en un reajuste automático de salarios en función del alza del costo de vida. Conquista no alcanzada por ningún otro sector, incluso en la actualidad.

A partir de 1968 el nuevo Gobierno Militar, de marcada orientación antioligárquica, dicta una serie de medidas destinadas a la reorganización del movimiento sindical: una mayor regulación estatal de las relaciones laborales, reforma de la empresa e implementación de un modelo de participación y movilización social. Lo que interesa destacar es la gran actividad sindical que se

25. *Análisis Laboral* (1979) No 29.

desarrolla al amparo de las reformas; como el surgimiento de numerosas federaciones y confederaciones, incrementándose notablemente el número de huelgas, surgiendo nuevas formas de lucha, etc. Denis Sulmont resume este período señalando la presencia de tres tendencias al interior del movimiento obrero: su expansión y fortalecimiento, su autonomización de clase y la dificultad de su centralización²⁶. Esto último aparece como el problema más difícil de resolver para la conformación de un movimiento sindical fuerte, teniendo en cuenta la ya conocida heterogeneidad de la estructura productiva. Por un lado grandes unidades fabriles, controlando el mercado, y por otro una multitud de pequeñas empresas.

Resumiendo, el movimiento sindical peruano, a pesar de los avances logrados en el último tiempo, presenta muchos elementos de debilidad estructural. Esta debilidad va más allá de consideraciones acerca del número de sindicalizados con respecto al total de la PEA. Si utilizáramos este indicador, tendríamos que en 1968 y para el área metropolitana de Lima y Callao el 23% de la PEA pertenecía a sindicatos (39% en el caso de los obreros y 20% para los empleados)²⁷. En 1979, utilizando cifras mucho más aproximadas, tal proporción subía al 30%²⁸. Si comparásemos estos valores con los existentes en EE.UU. o en Europa no se notarían casi diferencias. La debilidad aparece más bien por la vulnerabilidad del movimiento sindical frente al sistema político, su incapacidad para enfrentar de buena manera las diversas alternativas del ciclo económico y por el gran reservorio de mano de obra.

2. ANTECEDENTES GENERALES DE LA ECONOMÍA PERUANA.

La sociedad peruana sigue presentando muchos rasgos de una sociedad tradicional, no obstante las relativamente altas tasas de crecimiento —más del 50% anual— que la economía ha experimentado en los últimos 25 años. La participación de los asalariados en el total de la PEA fue solamente del 55.0% en el año 1972, fecha del último censo de población. Pero simultáneamente, el estancamiento relativo del empleo industrial nos hace recordar el comportamiento de las economías “maduras”. La terciarización de su economía aparece ligada desde sus inicios con el proceso de industrialización.

Hasta la década del 50 la producción industrial de Perú correspondía a la de un país que está en la fase temprana de industrialización. Tres ramas: alimentos, bebidas y textiles empleaban el 58.1% del total de la fuerza de

26. D. Sulmont “El movimiento sindical en el Perú 1968-1976” *Taller de Estudios Urbano Industriales*. P.A. de Ciencias Sociales, PUC, Setiembre, 1976.

27. Información sobre sindicatos del área Lima-Callao. C.I.S.M. Perú, 1971. 28.

28. *Análisis Laboral*, Junio 1979.

trabajo de la industria. A fines de la década, ya se observa una mayor diversificación, apareciendo nuevas ramas productoras de bienes intermedios y de consumo duradero, además de una cierta modernización de las ramas tradicionales. La promulgación, en 1959, de la Ley de Promoción Industrial refleja el nuevo espíritu pro industrialista de la época. El empleo en el sector manufacturero pasa de 335,100 a 614,700 personas entre los años 1950 y 1970, lo que representa un crecimiento promedio anual de 5.30%. Su estructura se ha modificado de manera importante. Así, por ejemplo, las 3 ramas anteriormente mencionadas pasan a representar el 36.70% del empleo total en 1970.

El alto grado de concentración de la industria peruana aparece como una de sus características más importantes. Un tercio de la PEA manufacturera --correspondiente a la industria fabril-- produce más del 90% del valor bruto de la producción industrial. La concentración espacial es otro rasgo. Lima Metropolitana, en 1968, registraba el 77.20% del total de la ocupación del país, comparado con un 70.00% del año 1950, lo que nos muestra además la progresividad del fenómeno.

En relación a los ingresos, la PEA obrera se ubica fundamentalmente en los tres cuartiles superiores de la distribución, con sólo un 70% ubicado en el cuartil inferior. Por lo tanto este sector no es el más pobre de la sociedad peruana. Pero esta "buena posición" no significa una buena situación, pues según algunos estudios el salario promedio real de los obreros no agrícolas en Lima-Callao, es inferior al salario mínimo vital obrero²⁹. Estos dos resultados en conjunto nos remiten a la extremadamente desigual distribución del ingreso en Perú, que presenta uno de los perfiles más regresivos en todo el mundo. Dentro de este marco global, la industria presentaba la siguiente situación:

Entre 1963 y 1974 el PNB del sector se elevó al 6.30% anual, con un incremento en la ocupación del 3.10%. La pequeñez de este sector y la reducida elasticidad empleo hacen que su dinamismo signifique relativamente poco con respecto al problema de la ocupación. Los 15,000 nuevos empleos que genera cada año la industria son muy escasos frente a las 160,00 nuevas personas que se incorporan anualmente a la PEA urbana. Hacia 1973 la industria participa en un 29.30% del PBI y del 15.80% sobre el total de PEA. Es en este contexto de dinamismo industrial y sobreabundancia de mano de obra, pequeñez del sector moderno y fuertes diferenciales de productividad, que se debate la pugna por el salario en la industria fabril.

29. D. Sulmont "El desarrollo de la clase obrera en el Perú" en *Publicaciones CISEPA*, Serie: Publicaciones Previas N° 1, Octubre 1974, p. 98.

IV. IMPACTO SALARIAL DE LOS SINDICATOS 1963-1973. MEDICION INDIRECTA

1. *Análisis de la industria en su conjunto*

Para establecer el impacto de la fuerza sindical recurriremos a la relación entre salarios y productividad. Esta relación, empleada como criterio para evaluar la evolución en la distribución de ingresos, se encuentra presente en casi todas las teorías sobre formación de salarios. En aquellas que enfatizan el concepto de ingreso de subsistencia, la relación aparece en forma más indirecta, ya que el salario se supone función de consideraciones institucionales, no operando a nivel teórico mecanismos que exijan una relación dada entre salarios y productividad. Sin embargo, el concepto de subsistencia incluye la productividad, pues se refiere a aquél nivel salarial que permite la reproducción de la fuerza de trabajo bajo determinadas condiciones sociales. Así, por ejemplo, los bienes necesarios para que un trabajador en Suecia se reproduzca como tal, supone ingresos mucho más altos que en el caso de reproducción de un obrero en Perú y por ende una productividad de la mano de obra también mayor.

En la teoría de la productividad marginal, está de más señalarlo, la vinculación es directa. El salario surge como una relación técnica, basada en el aporte del trabajador al producto. Toda disociación en el comportamiento de las dos variables afecta al equilibrio de la economía. El hecho de que en un período dado los salarios crezcan más que la productividad se interpreta como una mejora en la posición relativa de los trabajadores en la distribución del ingreso. Será entonces la evolución del salario, ponderada por el crecimiento en la productividad, la que nos ilustrará en forma aproximada, sobre el poder sindical, sobre todo en una economía donde el exceso relativo de la mano de obra tiende a presionar los salarios hacia abajo, cualquiera sea la evolución de la productividad.

La relación más importante que se puede establecer en el período para el conjunto de la industria fábril, es que el incremento salarial superó largamente a las mejoras en la productividad. En efecto, mientras el salario real crecía a un promedio de 2.80% anual, la productividad lo hacía al 1.50%. Si estos resultados los desagregamos según el tamaño de los establecimientos, observamos que es el grupo de grandes empresas el que presenta el comportamiento menos dinámico, sobre todo en lo que respecta a productividad, tal como vemos en el siguiente Cuadro:

CUADRO Nº 1

**Variaciones de la Productividad y Salarios Medios Reales
por grupo de Empresas de Distinto Tamaño en el Período
1963-1973
(Variación Porcentual)**

	Tamaños			TOTAL
	5-19	20-99	100 y más	
Productividad ^a	25.0 (86.8)	46.4 (156.2)	4.8 (335.9)	15.7
Salario Medio ^b	30.9 (33.0)	35.5 (53.19)	24.7 (79.9)	31.4

a Valor promedio de la productividad en 1963.

b Valor promedio de los salarios en 1963.

Miles de soles a precios de 1973.

Para ubicar la importancia de cada uno de estos grupos, cabe señalar que en 1973 la gran empresa empleaba el 60^o/o de los trabajadores, mientras que la mediana y la pequeña involucraban al 26.6^o/o y 13.4^o/o respectivamente. En cuanto al valor agregado, las grandes empresas aportaban el 73.8^o/o, la mediana el 21.2^o/o y la pequeña sólo el 5^o/o.

Lo primero que llama la atención al examinar la evolución de los salarios es la reducción de la brecha entre la gran empresa y la pequeña. La implantación del salario mínimo legal en 1962, pareciera haber jugado un rol importante en este proceso. Se constató, además, una relación directa entre salarios y productividad, aunque es importante destacar que el margen de variación de los salarios es mucho menor que el de la productividad³⁰.

El incremento salarial por encima de la productividad y en un marco de abundancia relativa de mano de obra, estaría indicando un incremento en la capacidad negociadora de los trabajadores. Esto es particularmente válido en el caso de las grandes empresas, en las que la participación del salario sobre el valor agregado generado por cada trabajador pasó el 23.8^o/o al 28.3^o/o entre 1963 y

30. Otro indicador para medir esta brecha y su evolución es el coeficiente de variación, que para 8 grupos de tamaños de empresas entregaba los siguientes resultados.

	1963	1974
Salarios	0.395	0.369
Productividad	0.641	0.499

1973, debido a que la tasa de crecimiento de los salarios reales (24.80/o), a pesar de ser menor que en los otros grupos de empresas, superó en más de 5 veces la tasa de incremento en la productividad.

Para finalizar esta sección buscaremos confrontar estos datos que sugerirían una presión sindical significativa sobre los salarios, con algunos indicadores que nos permitan verificar esta actividad. Es conocida la dificultad para expresar de manera simple e inequívoca el poder de negociación que los trabajadores pueden ejercer en un momento dado³¹. Supondremos, sin embargo, que el número de asociaciones sindicales y el número de huelgas son un buen reflejo de tal poder. De acuerdo a estos indicadores, observamos que en el período bajo análisis, el movimiento sindical se ha fortalecido de manera importante. :

CUADRO Nº 2

Número de Asociaciones Sindicales en la Manufactura

Período	Nº de Asociaciones Constituídas	Promedio Anual
1936-1962	163	14.8
1963-1973	1,171	106.5

FUENTE Asociaciones Sindicales, Lima 1970.
Informe Ocupacional 1974. Dirección General
del Empleo, Ministerio de Trabajo.

El mismo fenómeno se verifica al comparar para 1963 y 1973 el porcentaje de asociaciones tanto con respecto al total de establecimientos como a aquéllos con más de 20 trabajadores, únicos susceptibles de sindicalizarse de acuerdo a la legislación peruana:

31. Ver al respecto R. Kartzman "Esquema para el Análisis Comparativo de los Determinantes del Grado de Influencia del Movimiento Sindical sobre las Decisiones Nacionales", CSAL 72/3, *Cuadernos del CEIL*, Serie Sindicalismo, Nº 3, La Plata, 1972.

CUADRO Nº 3

Relación entre Asociaciones Sindicales y Total de Establecimiento

Año	<u>Total Asociaciones</u> Total Establecimientos	<u>Total Asociaciones</u> Establecimientos de más de 20 trabajadores
1963	9.4	26.5
1973	14.2	60.5

FUENTE: Asociaciones Sindicales *Op. cit.*, Informe Ocupacional,
Op. cit. Censo Nacional de manufactura 1963, 1974.

El registro de actividad huelguística también indica un fuerte incremento en este período.

CUADRO Nº 4

Número de Huelgas en la Manufactura

Año	Número de huelgas	Porcentaje con respecto al Total
1957-62 Promedio Anual)	112	41.8
63	210	49.8
64	168	42.2
65	191	48.1
66	191	48.5
67	207	50.0
68	198	54.4
69	143	38.4
70	136	39.4
71	184	48.8
72	259	63.3

FUENTE: Ministerio de Trabajo, *Las Huelgas en el Perú*, 1957-1972.

En resumen, el análisis a nivel agregado señala un mejoramiento de la posición relativa de los trabajadores, medida por el crecimiento salarial por encima de la productividad. La incidencia del factor sindical en este comportamiento aparece como una hipótesis razonable, si consideramos el extraordinario auge en los niveles de organización y movilización alcanzados por los trabajadores en este período. En la medida que la organización y fuerza sindical no es homogénea en toda la industria, es relevante preguntarse por los efectos que esta variable genera en las distintas ramas. El análisis a un nivel de desagregación de dos dígitos de la clasificación CIU constituye el objetivo de la próxima sección.

2. *Análisis a Nivel de Ramas*

Al desagregar el análisis, son mayores las dificultades para aislar el impacto sindical sobre los salarios. Si, por ejemplo, tomamos como unidad la empresa, y queremos evaluar el impacto sindical a través de la comparación de ingresos de obreros sindicalizados y no sindicalizados, probablemente no encontraremos diferencias, lo cual no significa necesariamente que esta variable es irrelevante, sino que estaría actuando el denominado efecto de demostración, en el sentido de que los beneficios obtenidos por los sindicalizados tenderán a afectar en mayor o menor medida a otros trabajadores. Como hipótesis podemos aventurar que mientras menos desarrollado y extendido esté el movimiento sindical, mayores han de ser los niveles salariales de los trabajadores sindicalizados en relación al resto.

Ya hemos visto que entre 1963 y 1973, la presencia sindical se ha extendido de manera importante, por lo menos en comparación con los niveles preexistentes. Si a esta situación le agregamos una participación creciente del Estado en lo que respecta a salarios mínimos y topes salariales, medidas indiscriminadas y que afectan al conjunto de las ramas industriales por igual, resulta una cierta tendencia homogenizadora de los salarios³². Utilizando el mismo criterio de la sección anterior para determinar la presencia sindical: evolución del salario ponderado por la productividad, podemos establecer un cierto ordenamiento de las distintas ramas para los años 1963 y 1973, tal como aparece en el Cuadro N° 5.

32. El crecimiento salarial promedio de las ramas que estaban por debajo del salario medio de industria fue de un 2.40% anual, cifra mayor al crecimiento del salario de las otras ramas, que alcanzó un 2.10%.

CUADRO N° 5

Desviación de las remuneraciones promedio en cada sub-rama de actividad industrial con respecto al promedio sectorial. 1963-1973.

	1963		1973	
	Desviación porcentual con respecto a la Remuneración Productividad		Desviación porcentual con respecto a la Remuneración Productividad	
Ind. Bienes de consumo				
20 Alimentos	-11.8	15.4	-22.5	- 24.0
21 Bebidas	15.0	47.1	20.1	108.8
22 Tabaco	55.1	194.2	53.8	817.5
23 Textiles	7.9	- 25.6	8.5	- 0.9
24 Calzado y confec.	-34.3	- 60.3	-27.1	0.5
26 Muebles y acces.	-36.2	- 64.1	-31.8	- 55.9
28 Imp. y edit.	13.0	- 29.9	2.5	29.1
39 Ind. diversas	17.3	- 37.3	- 9.5	- 19.8
Ind. Bienes Intermedios				
25 Maderas	-46.1	- 64.4	-43.2	- 50.2
27 Papel y prod. papel	16.5	63.9	35.2	31.6
29 Cueros	-20.9	- 43.4	-16.7	- 41.7
30 Prod. de Caucho	57.1	18.1	13.8	26.9
31 Prod. Químicos	23.6	15.0	31.3	85.8
32 Deriv. petróleo	131.5	378.9	39.0	209.8
33 Min. no metálicos	3.5	- 25.5	- 6.1	- 17.7
34 Ind. metálicas bás.	66.1	177.8	30.2	39.2
Ind. de Bs. de Capital				
35 Metálicas simples	- 12.2	- 36.6	-12.1	- 30.7
36 Maq. no eléctrica	2.4	- 19.5	13.7	- 2.4
37 Maq. y acces. eléc.	0.0	- 30.8	9.1	27.9
38 Mat. transporte	- 0.2	- 23.6	26.6	- 4.7

FUENTE: Censos Económicos 1963, 1974.

En 1963 hay ocho ramas cuyos niveles salariales están por encima de sus respectivos niveles de productividad: textiles (23), imprentas y editoriales (28), industrias diversas (39), caucho (30), minerales no metálicos (33), maquinaria no eléctrica (36), maquinaria y accesorios eléctricos (37) y material de transporte (38). Lo contrario sucede con alimentos (20), rama que se ubica por debajo del promedio salarial, a pesar de que su productividad supera a la media.

Para 1973, los mayores niveles salariales estaban concentrados en la rama textil (23), imprenta y editoriales (28), maquinaria no eléctrica (36) y materiales de transporte (38). La rama de calzados y confecciones (24) presentaba la situación opuesta. Es evidente que este cambio en la ubicación de algunas ramas está ligado al comportamiento evidenciado por ambas variables durante el período.

La evolución de la productividad y salarios entre 1963-1973 es la que nos muestra el siguiente cuadro:

CUADRO N° 6

Razón entre Crecimiento de Productividad y Salarios 1963-1973

$\dot{Q}/L > \dot{W}$	$\dot{Q}/L = \dot{W}$	$\dot{Q}/L < \dot{W}$
21 Bebidas	23 Textil	20 Alimentos
22 Tabaco	24 Calzado	28 Imprentas
25 Madera	26 Muebles	29 Cuero
31 Química	33 Min. no Metál.	27 Papel
32 Deriv. Petróleo	39 Diversas	34 Ind. Básicas
30 Caucho		38 Transporte
35 Metálicas		
36 Maq. no eléctrica		
37 Maq. eléctricas		

FUENTE: Anexo 3.

Definimos como presión sindical exitosa a aquellos casos en que el salario ha crecido más que la productividad, o bien a los que a pesar de observar una evolución similar en ambas variables, partían de una situación en que la productividad era baja en relación al salario existente. Según este criterio y considerando los resultados anteriores, las ramas con fuerza sindical serían: alimentos (20), imprenta y editoriales (28), cuero (29), papel (27), industrias básicas (34), transporte (38), textil (23), diversas (39) y minerales no metálicos

(33).

Al igual que en la sección anterior, veremos la coherencia existente entre la jerarquización sindical, que surge de la aplicación del criterio de salario y productividad, con el que deriva de indicadores directos de actividad sindical.

Lo más aproximado que se pudo obtener fue el número de asociaciones sindicales establecidas en el período. Considerando que el número de establecimientos por rama varía mucho, y que la composición por tamaños tampoco es la misma, hemos expresado las asociaciones en función del número total de establecimientos y del total de establecimientos con más de 20 trabajadores, tamaño a partir del cual la legislación laboral peruana posibilita la sindicalización.

Del Cuadro 7 se desprende que a pesar de la precariedad de este indicador, el ordenamiento de las ramas sindicalmente más activas es bastante similar al que resulta de la aplicación del criterio indirecto anterior. De las nueve ramas que se sugerían como las de mayor fuerza sindical³³, solamente dos, imprenta (28) e industrias básicas (34) aparecen con niveles de sindicalización menores que el promedio³⁴. Realizado cierto ordenamiento de las ramas según fuerza sindical, podemos establecer la relación existente entre esta variable y los niveles respectivos de salario y productividad. Para tal efecto dividimos la manufactura en dos grupos: ramas sindicalizadas, en las que se incluye a todas aquellas que poseen sindicatos en más del 50% de los establecimientos de 20 ó más trabajadores, y ramas no sindicalizadas.

33. Utilizamos como indicador el porcentaje de sindicatos con respecto del total de establecimientos de más de 20 trabajadores existente en 1973.

34. El Ministerio de Trabajo (Dirección General del Empleo), *Factores que afectan las remuneraciones en la industria Fabril*. Lima-Perú, No. 1979. Asociaciones Sindicales, Lima 1972; entrega sin dar mayores antecedentes una nómina de las ramas más poderosas sindicalmente. De un total de 10 ramas: derivados del Petróleo, (32), caucho (30), maquinarias, aparatos y accesorios (37), maquinaria no eléctrica (36), calzado (30), metálicas básicas (34), papel (27), imprenta (28), transporte (38) y textil (23), las últimas 5 están incluidas bajo nuestro criterio. La lista entregada por el Ministerio de Trabajo corresponde casi exactamente con la que resulta de considerar aquellas ramas que tiene la proporción mayor de establecimientos grandes (más de 100 trabajadores).

CUADRO N° 7

Asociaciones Sindicales por ramas. Relación con total establecimientos y con establecimiento de más de 20 trabajadores (porcentaje)

Ramas	Asociaciones Total establecimientos		Asociaciones T. establec. > 20 traba.)	
	1963	1973	1963	1973
20	9.0	17.2	30.5	78.1
21	7.0	6.2	29.8	43.2
22	100.0	20.0	100.0	25.0
23	19.6	36.6	32.7	68.0
24	5.8	21.2	20.6	62.6
25	4.9	13.3	16.7	45.0
26	3.2	13.4	14.3	47.5
27	11.1	28.2	16.0	60.6
28	5.3	13.1	16.5	41.5
29	14.5	24.7	31.3	61.3
30	15.2	6.1	71.4	11.5
31	17.9	35.5	31.9	61.0
32	—	—	—	—
33	13.4	24.0	34.1	69.2
34	—	20.0	—	43.3
35	21.6	33.2	53.1	70.1
36	—	—	—	—
37	4.8	19.0	12.3	39.8
38	3.6	38.5	12.4	78.9
39	9.9	39.2	22.9	119.5
Total	9.4	14.2	26.9	60.5

FUENTE: Asociaciones Sindicales

Revisando las cifras del Cuadro 8 resulta que tanto el salario como la productividad son mayores en el grupo de ramas definidas como sindicalizadas. Pero lo importante es destacar que el salario promedio es un 12.90% superior al de los no sindicalizados, mientras que la diferencia de productividad sólo llega al

3.20/o.

CUADRO Nº 8

Salarios y productividad promedio en ramas Sindicalizadas
y no Sindicalizadas¹

	<i>Salarios*</i>	<i>Productividad</i>
No Sindicalizadas ²	83.6	281.2
Sindicalizadas	94.4	290.1

FUENTE : Cuadro 7 y Anexo

1. Sindicalizados más del 50% de los establecimientos con más de 20 trabajadores poseen sindicatos.
2. Se excluye de los cálculos la rama 22 por tener valores excesivamente altos en relación al resto.

* Miles de soles.

Si se utiliza la información proveniente del Ministerio de Trabajo, que entrega una nómina de las 10 ramas sindicalmente más activas, y se calculan los respectivos valores de salario y productividad, se llega a un resultado similar al anterior. El salario promedio de estas ramas supera al del conjunto de la manufactura, en 12.20/o, porcentaje que llega al 3.30/o en el caso de la productividad. Lo interesante a destacar es que si bien la fuerza sindical está muy asociada a mayores niveles salariales, (en sólo una de ellas, calzado, (24) el salario es inferior al promedio de la industria) no sucede lo mismo por el lado de la productividad ya que en 5 ramas: textil (23), maquinaria no eléctrica (36), transporte (38), imprentas (28) y calzado (24), la productividad es inferior a la media, lo que estaría revelando la capacidad de presión de los trabajadores (ver Anexo 2).

En resumen, el período considerando, 1963-73, es de una gran actividad sindical, la que por un lado habría posibilitado incrementos salariales globales por encima de la productividad y, por otro, habría incidido en incrementos salariales mayores en los niveles más bajos de remuneraciones, es decir, en una cierta homogenización de la estructura salarial, proceso observado tanto cuando desagregamos por tamaños como a nivel de rama³⁵. De todas maneras queda en

35. El coeficiente de variación de los sueldos y salarios pasó de 0.37 a 0.30 entre 1963 y 1973 (obtenido a partir del Anexo 1).

pie la contradicción que enfrentan los sindicatos de las ramas más dinámicas (de mayor crecimiento en la productividad), ya que su disputa por las mejoras de productividad en un marco de gran desocupación y heterogeneidad tecnológica se ve trabada por la presión a la baja proveniente de los salarios en las industrias tradicionales y del resto de la economía³⁶.

V. ANALISIS CROSS-SECTION

1. Descripción de los Datos

Para el análisis cross-section, que pretende determinar el impacto de la fuerza sindical sobre las diferenciales de salarios entre empresas, se empleó la única encuesta que conocemos que incorpora el factor sindical. Esta encuesta provino del estudio llevado a cabo en forma conjunta en 1974 y 1975 por el Ministerio de Industria y Turismo y el Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacífico³⁷, sobre los principales aspectos demográficos, ocupacionales, educativos y niveles de ingreso de la población ocupada en el sector industrial. Como en nuestro estudio nos interesó aislar el impacto de los sindicatos sobre los salarios, con el fin de eliminar la diferenciación provocada por los factores regionales, es decir, de localización geográfica de la mano de obra, consideramos únicamente las observaciones pertenecientes a Lima Metropolitana y Callao, que concentran al 82% de los establecimientos de todo el país y el 60% del personal ocupado, y por lo que la muestra se restringe a 166 establecimientos y 1,758 personas³⁸.

36. Un obrero de la industria de caucho (30), una de las ramas mejor pagadas del país, percibe un salario 3.7 veces inferior al de su similar en EE.UU. Ver al respecto D. Sulmont (1974) *Op. cit.* Cuadro 5.9.

37. Ver al respecto: "Características Socio-Económicas de la Población Ocupada en el sector Industrial". Vol. I: Metodología Aplicada y Resultados Muestrales de la Investigación. Lima, Junio 1975, Ministerio de Industria y Turismo, Universidad del Pacífico.

38. En la encuesta realizada a las empresas se encontró la información sobre sueldos y salarios anuales promedios por tipo de ocupación: directores y gerentes de empresa, profesionales, técnicos, empleados de oficina, obreros calificados (algún grado de calificación), obreros no calificados (no poseen especialización ni entrenamiento especial) y eventuales, junto con la información del valor agregado anual, insumos pagados, número de personas con trabajo permanente en la empresa, sus planes de expansión, y porcentajes de mujeres empleadas sobre el total de trabajadores.

De la encuesta al personal ocupado hemos obtenido los ingresos por hora, que incluye salarios básico más el pago por horas extras trabajadas, más beneficios y regalías, tales como asignación por años de servicio, etc. junto con la información sobre nivel educacional de las personas, sexo y edad. Cabe señalar que el uso que se le dió a la encuesta de personas ocupadas fue excesivamente limitada en relación a la riqueza de la información allí contenido. Debido fundamentalmente a las características del muestreo aleatorio simple a partir de un marco muestral definido por las empresas escogidas en una etapa previa, la muestra del personal resultó sesgada, en el sentido que

2. Metodología

Gran parte de los estudios que intentan medir el impacto de los sindicatos sobre los salarios se basan en modelos econométricos. A partir de la revisión de trabajos empíricos hemos detectado la aplicación de tres tipos de estimaciones:

i) Los que emplean el modelo de regresión múltiple uniecuacional de la forma

$$w = \beta x + \gamma p + u$$

donde:

W es un vector de salarios medidos como salarios/hora promedio por empresa o en la mayoría de los casos salarios anuales promedio por rama, ya que el mayor porcentaje de estudios se efectúan en este nivel de agregación.

X es una matriz de variables explicativas referidas a características de la empresa o rama, como:

- productividad (Q/L): valor agregado/total de trabajadores
- grado de concentración: si se trata de una rama existen diversos indicadores basados generalmente en el porcentaje de ventas o valor agregado de las 3 ó 4 empresas más importantes. Si se trata de una empresa, el porcentaje de ventas de ésta sobre el mercado.
- fuerza sindical: frecuentemente medida a través del porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre el total de personas ocupadas en la empresa o rama. En gran parte de los estudios ésto se aproximó por medio de una variable dummy en que se asegura el valor 1 a aquellas empresas o ramas con 40% o menos de trabajadores afiliados y "0" para aquellos con menos del 40% afiliados.
- tasa de beneficios, etc.

gran parte de las observaciones correspondió a trabajadores pertenecientes a grandes empresas (más de 100 trabajadores) dado su mayor probabilidad de selección. Del total de personas ocupadas encuestadas en Lima Metropolitana y Callao, se consideró únicamente los obreros. A partir de la encuesta de los sindicatos, se recogió la información sobre porcentaje de sindicalizados, sobre el total de trabajadores de la empresa y fecha en que se formó el sindicato. Hemos utilizado también en el análisis el dato sobre porcentajes de ventas de la empresa en relación al total del mercado, como forma de aproximar el grado de monopolio de la empresa. Esta información se obtuvo de A.J. Elejalde Vásquez, *Concentración Industrial en el Perú-1973 Análisis y Aspectos Teóricos*. Memoria para optar el grado de Bachiller en Ciencias Sociales, mención Economía, 1977. Las ventas totales del mercado se refieren a los datos correspondientes a los establecimientos con 10 o más personas ocupadas, informantes y omisos, suscritos en la oficina de Registros Industriales de la Dirección General de Industrias del Ministerio de Industria y Turismo. Las ventas no incluyen impuestos.

P representa una matriz de variables referidas a las características personales de la mano de obra, tales como:

- sexo
- edad
- nivel educacional
- tipo de calificación o especialización.
- años de experiencia en el trabajo.
- localización geográfica.
- raza, etc.

El impacto del sindicato se determina por su aporte a la explicación de la varianza de los salarios, es decir, a partir de un test F donde:

$$F^* = \frac{VMC - VSS}{SCE/N-K}$$

- VMC == varianza explicada por el modelo completo
- VSS == varianza explicada por el modelo sin incluir la variable sindicato
- SCE == suma de cuadrados de los errores provenientes del modelo completo.
- $\frac{VMC-VSS}{VM}$ == representa el porcentaje de la varianza de los salarios explicada por la fuerza sindical,
- donde VM == varianza total de los salarios

ii) Modelo de análisis de varianza

Este tipo de modelos ha sido aplicado por J.J. Silvestre³⁹ para analizar la dinámica de los salarios nominales en Francia. Lo que se pretende es determinar si las características de las empresas son las más relevantes para explicar la diferenciación salarial y a partir de allí evaluar el impacto sindical. Contando con microdatos y para cada tipo de trabajo homogéneo (de un mismo tipo de calificación o especialidad) se desglosa la varianza total de salarios en varianza de salarios medios entre empresas y varianza de salarios al interior de la empresa:

39. J.J. Silvestre "La dynamique des salaires nominaux en France" en *Revue Economique* Vol. XXII (3) Mayo 1971.

$$\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^{n_j} (W_{ji} - \bar{W})^2 = \sum_{j=1}^n n_j (\bar{W}_j - \bar{W})^2 + \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^{n_j} (W_{ji} - \bar{W}_j)^2$$

Varianza Total
Varianza entre
Varianza al interior
empresas
de la empresa

Si en los dos diferenciales salariales, las características de las empresas son relevantes, las varianzas de salarios entre empresas tenderá a ser grande. Si las características personales de la mano de obra son poco relevantes, tendrán un comportamiento aleatorio y la varianza de salarios al interior de las empresas será pequeño en relación a la primera. Una vez determinada la importancia de las características de la empresa, se efectúa un análisis de regresión múltiple para aislar entre éstas, el impacto sindical.

iii) Modelos de Ecuaciones simultáneas en que el grado de sindicalización, y salarios se determinan endógenamente⁴⁰.

En nuestra investigación hemos aplicado los dos primeros modelos ya que el último requiere un tipo de información no disponible. Basados en la encuesta a los establecimientos hemos podido separar los salarios medios pagados por las empresas a trabajadores con distinto tipo de calificación, obteniendo así dos submuestras:

- submuestra 1: obreros calificados
- submuestra 2: obreros no calificados

Suponiendo que cada una de estas submuestras contiene tipos de trabajo relativamente homogéneos, aislamos el efecto de la calificación sobre la diferenciación salarial y aplicamos un modelo de regresión múltiple donde los medios para cada categoría de ocupación los estimamos en función de la productividad media de la mano de obra (Q/L), porcentaje de ventas de la mano de obra sobre el total del mercado (V/M), fuerza sindical (FS), porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores (M/T). Esta última variable la incluimos por ser importante la diferencia en las remuneraciones entre hombres y mujeres de la mano de obra peruana. Tendremos entonces dos ecuaciones:

40. Estos modelos fueron desarrollados por Lee Lung-Fei, "Unionism and Wage Rates: a Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables", en *International Economic Review*, Vol. 19 (2), 1978.

Schmidt, P. y Strauss, R.,: "The Effect of Unions on Earnings and Earnings on Unions: a mixed Logic Approach", en *international Economic Review*, Vol. 17, Feb., 1976. G. Hohnson: "Economic Analysis of Trade Unionism" en *The American Economic Review*, Mayo 1975.

$$\log W_i = a_0 + a_1 Q/L + a_2 V/M + a_3 FS + a_4 M/T + u_i^{41}$$

1 = 1, 2, correspondiente a cada submuestra.

Dado que para algunas empresas el vector de variables explicativas no contenía la información completa, hemos tenido que eliminarlas, contando entonces la submuestra 1 con 85 y la submuestra 2 con 95 observaciones.

A partir de la encuesta a las personas ocupadas hemos seleccionado aquellas pertenecientes a las grandes empresas (más de 100 trabajadores) con el objeto de aplicar un modelo de análisis de varianza probando la hipótesis sobre la significación de las diferencias de salarios medios entre empresas. Si se acepta la hipótesis nula⁴² por un lado, y por otra parte las diferenciales salariales en modelo de regresión múltiple (donde se incluyen empresas de distinto tamaño y distintas características), resultan ser explicadas en forma significativa por los niveles de productividad y grado de monopolio, llegamos a la conclusión entonces que para los trabajadores de las grandes empresas operan mercados internos de trabajo, con salarios homogéneos entre éstos pero diferenciados del resto de las empresas del sector.

3. Resultados

1. Regresión Obreros Calificados.

$$\begin{array}{l} \log w_i = \quad 4.1928 \quad + \quad 0.2255 \text{ FS} \quad + \quad 0.0001 \text{ Q/L} \quad - \quad 0.0062 \text{ M/T} \\ t \quad \quad (46.61) \quad \quad (2.36) \quad \quad (4.87) \quad \quad (-4.04) \end{array}$$

$$R^2 = 0.37$$

$$F = 16.16$$

$$\begin{array}{l} \log w_i = \quad 4.1965 \quad + \quad 0.0001 \text{ Q/L} \quad - \quad 0.006 \text{ M/T} \\ \quad \quad (61.86) \quad \quad (5.43) \quad \quad \quad (-3.81) \end{array}$$

$$R^2 = 0.33$$

$$F = 20.33$$

Porcentaje de la varianza de w explicado por FS = 40/o⁴³.

En ambas ecuaciones el test F es significativo a un 50/o de confiabilidad.

41. Ver G. Johnson, *Op. cit.*

42. H₀: no existen diferencias de salarios medios entre empresas.

43. En términos más precisos tal coeficiente es 4.29, y resulta de dividir (ver metodología) FS sobre la varianza total de salarios.

ANALISIS DE VARIANZA

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad
Q/L, M/T	6.1828	2
Q/L, M/T, FS	6.9843	3
FS	8015	
Residuos	11.6665	81
Total	18.6507	

Si se incluye V/T se obtiene:

$$\begin{aligned} \text{Log } w_i &= 4.00 + 0.00004 \text{ Q/L} + 0.0061 \text{ V/T} - 0.0063 \text{ M/T} \\ t &\quad (44.71) \quad (4.60) \quad (2.23) \quad (-4.22) \\ &\quad -0.233 \text{ FS} \\ t &\quad (-1.03) \\ R^2 &= 0.41 \end{aligned}$$

Al incluir la variable que indica el grado de monopolio de la empresa, el signo del coeficiente que acompaña el impacto de la fuerza sindical cambia y su varianza se incrementa, lo que nos está indicando la existencia de multicolinealidad. Efectivamente, al analizar la matriz de correlaciones de orden cero, encontramos que el coeficiente de correlación simple es $r_{V/T, FS} = 0.9162$. Esto nos llevó a eliminar la variable V/T de la ecuación. Cabe destacar que el único coeficiente de correlación alto es el que relaciona V/T con F/T, lo que es bastante lógico ya que tiende a ocurrir que las organizaciones sindicales se concentren en las empresas cuyas ventas dominan el mercado.

2. Regresión Obreros No Calificados.

$$\begin{aligned} \text{Log } w_i &= 3.89 + 0.000028 \text{ Q/L} - 0.0025 \text{ M/T} + 0.1164 \text{ FS} \\ t &\quad (42.89) \quad (2.26) \quad (-1.38) \quad (1.25) \\ R^2 &= 0.08 \\ F &= 2.7633 \end{aligned}$$

Si excluimos FS

$$\begin{aligned} \text{Log } w_i &= 3.96 + 0.000028 \text{ Q/L} - 0.0024 \text{ M/T} \\ &\quad (54.42) \quad (2.36) \quad (-1.33) \\ R^2 &= 0.06 \\ F &= 3.34 \end{aligned}$$

La varianza explicada por FS es un 20/o y el test "t" en FS y M/T resultan no significativos a un 50/o de confiabilidad.

Si incluimos en la regresión el grado de monopolio obtendremos:

$$\begin{aligned} \text{Log } w_i &= 3.82 + 0.000026 Q/L + 0.0026 V/T - 0.0028 M/T \\ &\quad (39.44) \quad (2.18) \quad (2.22) \quad (-1.59) \\ R^2 &= 0.11 \\ F &= 3.97 \end{aligned}$$

El parámetro que acompaña a V/T es significativo y explica un 30/o de la varianza de W_i . El test F en todas las ecuaciones resulta significativo.

3. *Análisis de Varianza*

El modelo de análisis de varianza se aplicó a los salarios por hora percibidos por las personas ocupadas en 18 empresas con más de 100 trabajadores empleados, obteniéndose la siguiente tabla de varianzas:

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad
Variación entre Empr.	80712.4	17
Variación al interior de las empresas	516023.6	463
Variación total	596736.0	480

$$F = 4.26$$

Aun cuando la variación de salarios al interior de las empresas es más de 6 veces la varianza entre empresas, el test F nos indica que esta última es significativa, es decir, se rechaza la hipótesis de no existencia de diferencias entre salarios medios de empresas. El test de tablas F (17,480) a un nivel de significación de 50/o, es 1.67.

4. *Análisis de Resultados*

Antes de entrar a calificar estos resultados, debemos señalar un problema estadístico que tiende a afectar la validez de los test aplicados: la heterocedasticidad existente en la ecuación de salarios.

Anteriormente hemos planteado que a medida que se incrementa la

productividad, la varianza de salarios tiende a ser mayor. Este efecto hace que una empresa de alta productividad pueda pagar salarios más elevados, aún sin tener sindicato, que otra de muy baja productividad y fuerte organización sindical. Por lo tanto, para medir en forma apropiada el efecto sindical, debemos eliminar de las ecuaciones de regresión el problema de la heterocedasticidad. Para ello es preciso formular la relación entre los errores estimados y la productividad, para posteriormente aplicar el método de Mínimos Generalizados. Problemas computacionales nos impidieron efectuar este cálculo, pero la idea intuitiva es medir la variación de los salarios en términos relativos a la productividad en lugar de hacerlo en términos absolutos.

Con respecto a los resultados, y considerando en primer lugar la ecuación de los obreros calificados, tenemos que las características de la empresa explican un 37% del salario. Entre éstas, las más importantes son: productividad de la mano de obra, participación de mujeres sobre el total de trabajadores y sindicato. Esta última variable aporta un 4% a la explicación de la varianza de los salarios. En el caso de los obreros no calificados, aparece mucho menos explicada la ecuación del salario. Las tres variables consideradas dan cuenta sólo de un 8% de la varianza y la única que pasa el test de significación es la productividad. La casi nula explicación de las diferenciales de salario, para niveles bajos de calificación, a partir de características de la empresa, es una constatación común en los estudios sobre el tema⁴⁴. Considerando que la categoría "no calificado" es bastante homogénea desde el punto de vista del capital humano incorporado, tampoco cabe pensar en que los atributos de educación o entrenamiento sean muy relevantes, inclinándonos más bien a evaluar el peso regulador de la oferta de trabajo externa. El hecho de que tanto los trabajadores calificados como los no calificados puedan eventualmente pertenecer al mismo sindicato, hace aparecer a éste como aceptando una estructura salarial dada entre diferentes ocupaciones, mostrándose impotente para efectivizar posibles políticas homogenizadoras. El resultado del análisis de varianza señala que la dispersión intraempresa es mayor que entre empresas. Si bien esta medición está sesgada pues considera sólo a empresas grandes, aparece concordante con el juicio anterior.

VII. CONCLUSIONES

Del análisis empírico, ya sea para el período 1963-1973, como para el de corte transversal, podemos sacar las siguientes conclusiones:

44 Altimir Piñera, "Análisis de Descomposición de las Desigualdades de los Ingresos Primarios en Países de América Latina", en Borrador CEPAL Enero 1977.

1. Medido en términos globales e indirectos, el efecto del sindicato sobre los salarios del período 1963-73 es importante.

2. La naturaleza heterogénea de la estructura productiva constituye un freno importante a la capacidad de acción sindical. El desarrollo experimentado por la sindicalización aún no logra superar las tendencias atomizadoras existentes en su seno, característica, que por encima de avances cuantitativos importantes, le otorga un sello de debilidad estructural al movimiento sindical. El porcentaje de sindicalizados con respecto a la PEA no es sustancialmente menor en Perú que en otros países más desarrollados como EE.UU. o los europeos. El problema es que el resto de la PEA en el caso peruano está asociado a procesos productivos y a relaciones sociales muy diferenciadas de lo que podríamos llamar sector moderno —o sindicalizado— de la economía. Incluso dentro del movimiento sindical mismo, operan diferenciales extramadamente agudas en lo que respecta a ingresos, poder, influencia, etc., todo lo cual refuerza la atomización.

3. El manejo de la conducción sindical permite, aunque sólo sea parcialmente, pasar por encima de esas condiciones objetivas desfavorables del mercado laboral. El ejemplo de la rama textil así lo demuestra. No está demás señalar que la estructura salarial en esta rama, la única que negocia a nivel de federación, es bastante homogénea. Pero estas reivindicaciones unificadoras de sectores de trabajadores difícilmente son correspondidas por los gremios patronales que a diferencia de otros países, rechazan mecanismos globales de negociación.

4. El impacto sindical, expresado a través de la brecha entre la evolución de la productividad y de los salarios, es del orden del 130/o, cifra similar a la señalada en otros estudios. Pero cuando se realiza el análisis de corte transversal, la referencia de salario entre sindicalizados y no sindicalizados es sólo del 40/o para el caso de los obreros calificados, siendo no significativo para los obreros no calificados.

5. Los estudios de corte transversal tienden a subvalorar el conjunto el impacto sindical debido a:

- Existencia del efecto de demostración: una empresa sin sindicato que goza de un nivel de productividad frente a otra con sindicato, podrá pagar un salario similar e incluso superior a sus trabajadores, con el fin de evitar que éstos se sindicalicen. Al regresionar salarios con sindicatos, obviamente éste último aparecería no significativo.
- Sesgo introducido por las extremadas diferencias de productividad: una empresa muy productiva sin sindicato tenderá a pagar salarios absolutos más altos que los de una empresa de baja productividad, aún con sindicato poderoso. Igual que en el caso anterior, si regresionamos los salarios con

sindicatos, esta última aparecerá no significativa. El poder del sindicato habría que definirlo entonces por la relación salario/productividad de la empresa.

6. El mayor impacto de los sindicatos sobre los salarios de obreros calificados no concuerda con algunas opiniones que ven el mayor poder sindical aplicado en niveles bajos de calificación⁴⁵.

7. La escasa significación del sindicato, y en general las variables de la empresa agregada a la no diferenciación en la dotación de capital humano estaría señalando, en el caso de los obreros no calificados, la gran influencia ejercida por la situación global del mercado de trabajo. Ante el elevado sub y desempleo, el debilitado sindicalismo aparece poco efectivo.

8. Los resultados del análisis de varianza indicarían, por otra parte, la existencia de un mercado de trabajo relativamente fluido en el ámbito de las grandes empresas, pues la dispersión de los salarios entre empresas tiende a ser menor que la dispersión de salarios al interior de las empresas.

45: Ver Steed y Johansen "La Estructura Salarial en Argentina", en *Ensayos ECIEL*, N° 3, Agosto, 1976.

ANEXO Nº 1

**Indicadores globales para el total de la República de la
Industria Manufacturera Peruana agrupados para empresas
de diferentes tamaño, años 1963 y 1973**

Tamaño de empresas

Nº de establecimientos	5-19	20-99	100 y +	Total
1963	2734	1138	323	4195
1973	3117	1368	435	4920

Nº de trabajadores

1963	26055	48448	90427	164930
1973	28611	57493	129875	216029

Salario medio^a

miles de soles 1973

1963	33.0	53.19	79.9	64.6
1973	43.2	72.1	99.7	84.9

Productividad media

miles soles 1973 ^a

1963	86.79	156.2	335.9	243.8
1973	108.5	228.8	352.3	282.1

Valor agregado^a

miles soles 1973

1963	2261328.3	7571155.5.	30380157.8	40214543.1
1973	3109719	13154398	45754963	62021926

FUENTE: Censo Nacional Económico. Ind. Manufacturera 1963
Censo Nacional de Manuf. 1974.

^a Valores deflactados por el IPC con base 1973 = 100

ANEXO N° 2

Salarios pagados en ramas con sindicatos o federaciones fuertes
año 1973

<i>Ramas^a</i>	<i>Salario^b</i>	<i>Productividad^b</i>
32 Derivados del Petróleo	118.4	874.7
34 Metálicas básicas	108.2	392.9
27 Papel	114.8	371.2
30 Caucho	96.9	358.0
28 Imprenta y Edit.	87.0	200.0
38 Transporte	107.7	268.9
37. Maq. aparatos y acces	92.6	360.9
36 Maq. no eléctrica	96.5	275.2
23 Textil	92.1	255.2
24 Calzado	61.8	141.7
Promedio ^c	95.3	291.5
Promedio Manufactura	84.9	282.1

FUENTE:

- a. Factores que afectan las remuneraciones en la industria fabril. Ministerio de Trabajo 1979. Pág. 12, Cuadro 4
- b. Anexo N° 3
- c. Para la obtención del promedio se excluye la rama 32 cuya productividad es excepcionalmente alta en relación al resto.

ANEXO Nº 3

**Total de la República. Sueldos y Salarios medios y productividad
del trabajo por rama de actividad industrial 1963-1973**

RAMA Nueva CIU)	1963		1973		
		Sueldos y Salarios medios Miles de S/.	Product. media Miles S/.	Sueldos y Salarios medios Miles de S/.	Productiv. media Miles S/.
311-12	20	22.4	110.6	65.76	214.35
313	21	29.2	140.9	102.01	589.12
314	22	39.4	281.8	130.58	2588.30
321	23	27.4	71.3	92.08	255.15
322	24	16.7	38.0	55.48	130.07
324		16.7	38.0	68.16	153.26
332	26	16.2	34.4	57.93	124.52
342	28	28.7	67.1	86.97	199.96
323	29	20.1	54.2	70.67	164.37
331	25	13.7	34.1	48.18	140.39
341	27	29.6	157.0	114.76	371.17
351		31.4	110.2	108.09	639.59
352	31	31.4	110.2	114.33	408.46
353		58.8	458.8	172.23	1606.45
354	32	58.8	458.8	64.47	142.93
355		39.9	113.1	116.78	453.37
356	30	39.9	113.1	76.94	262.70
361		26.3	71.4	72.12	232.19
362		26.3	71.4	79.02	193.43
369	33	26.3	71.4	88.10	271.32
390	39	21.0	60.1	76.79	226.28
371		42.2	266.1	136.83	258.47
372	34	42.2	266.1	79.54	527.25
381	35	22.3	60.7	74.61	195.55
382	36	26.0	77.1	96.49	275.19
383	37	25.4	66.3	92.57	360.89
384		25.0	73.2	112.73	249.50
385	38	25.0	73.2	102.58	288.26
Total Rep.		25.43	95.78	84.9	282.1

FUENTE Censo Nacional Económico Manufacturero 1963.
Censo Nacional Manufacturero 1974.